

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan disimpulkan sebagai berikut:

1. Etika kerja berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Permata Cabang Malang Kota. etika kerja karyawan bank permata sudah cukup baik. Semakin baik etika kerja maka semakin baik pula produktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan bank permata. Hal tersebut selaras dengan berbagai teori dan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa etika kerja yang baik pada setiap karyawan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dan loyalitas.
2. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Permata Cabang Malang. kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Bank Permata meningkatkan produktivitas kerja yang dilakukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa, kepuasan kerja karyawan bank permata merupakan hal yang manusiawi. Karena karyawan diberi kesempatan untuk berfikir kreatif, memiliki kebebasan dalam bekerja dan memiliki kontrol terhadap pekerjaannya.
3. Pengalaman kerja berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Permata Cabang Malang Kota. Sebagian besar karyawan bank permata memiliki pengalaman kerja yang baik. Semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki maka semakin baik pula produktivitas kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berkarir di sebuah organisasi perbankan harus melalui proses bekerja dengan pengalaman kerja dan pengalaman mengerjakan berbagai macam tugas agar mampu menciptakan pekerja-pekerja yang produktif.

4. Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Permata Cabang Malang. Komitmen yang dimiliki seorang karyawan di bank permata berbeda-beda. Setiap komitmen seseorang tidak bisa menjamin untuk karyawan tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa pekerja dalam dunia perbankan memiliki karakteristik yang cukup materialistik. Seorang pekerja perbankan hanya akan berkomitmen kepada organisasinya jika organisasi tersebut mampu memberikan apa yang mereka inginkan atau organisasi tersebut mampu bertransaksi dengan menjanjikan kompensasi yang layak dan masuk akal oleh para pekerja perbankan tersebut. Dengan demikian komitmen organisasi yang dimaksud di dalam teori sebagai suatu ikatan emosional seorang pekerja dengan organisasinya sangat sulit ditemui di dunia perbankan walaupun para pekerja perbankan telah memberikan produktifitas yang diinginkan oleh organisasinya.
5. Fasilitas kerja berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Permata Cabang Malang. Dengan kata lain fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan Bank Permata. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang dibutuhkan untuk menunjang kinerja seperti fasilitas mobil, komputer, ruangan kerja yang nyaman sangat diharapkan oleh para karyawan di bank permata untuk meningkatkan produktifitasnya karena mereka menyadari hal tersebut mampu meningkatkan kinerjanya.
6. Pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Permata Cabang Malang. Semakin sering pelatihan yang dilakukan oleh bank permata maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan. Karena pelatihan yang dilakukan oleh bank permata dapat meningkatkan atau mempertahankan skill individu karyawan. Fungsi

pelatihan di bank permata selain sebagai media pembelajaran juga sebagai media pengingat kembali, penyegaran kembali, dan fungsi pengeratan kerjasama dan komunikasi antar individu karyawan perbankan.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan saran sebagai berikut:

Melihat fenomena yang terjadi di Bank Permata Cabang Malang, sudah selayaknya bank Permata perlu membuat sebuah sistem pengukuran produktifitas yang didalamnya ada penilaian terkait; etika profesional, fasilitas, kepuasan kerja, komitmen organisasi, pelatihan, dan loyalitas. Penilaian tersebut dapat digunakan oleh Bank permata untuk meningkatkan produktifitas perbankan. Produktifitas Bank Permata Cabang Malang sangat dipengaruhi oleh keberhasilan sumber daya manusianya. Hal ini sejalan dengan ungkapan Idris, Zakari dan Richard (2016) *there is a strong perception that the majority of quality-related and problems are mainly linked to human factors*. Faktor-faktor sumber daya manusia berkaitan dengan etika profesional, kepuasan kerja, pengalaman kerja, komitmen organisasi, fasilitas kerja, pelatihan dan loyalitas. Bank Permata cabang Malang harus memperhatikan kinerja para karyawannya, sehingga kinerja karyawan dapat dijaga dan bahkan dikembangkan menjadi semakin baik untuk mencapai produktifitas yang diinginkan.